



## **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A DENUNCIAS POR SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL COLEGIO SANTA MARÍA DE SANTIAGO**

La Ley N° 20.609, que Establece Medidas Contra la Discriminación, promulgada el 2012, se refiere a la discriminación arbitraria, la que define como: **“toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados Internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes”**.

Nuestro establecimiento, preocupado por prevenir y reparar situaciones de discriminación, cree necesario incluir un Protocolo de Actuación frente a este tipo de situaciones.

### **CONCEPTUALIZACIÓN**

Discriminar significa separar, clasificar, distinguir una cosa de otra, lo que permite hacer distinciones y comparaciones que ayudan a comprender el entorno que nos rodea; ejemplo de ello es la capacidad de discriminar entre una situación de peligro de otra que no lo es, o entre situaciones formales y recreativas, que requieren distintos comportamientos. Pero, existe una connotación negativa de la discriminación, a saber, **la discriminación arbitraria**, cuando ésta implica dar un trato de inferioridad a una persona o grupo, por motivos que forman parte de su identidad individual y/o social.

Siendo el respeto y la inclusión aspectos fundamentales presentes en nuestro PEI, es indispensable contar con un protocolo que denote claramente cuál es la acción a seguir en una posible situación de discriminación, pues ello nos ayudará no sólo a resolver un problema de convivencia, que puede acarrear para quien sufre de discriminación consecuencias nefastas para su calidad de vida y autoestima, sino también a educar a nuestros niños y jóvenes para aceptar la diversidad y, en consecuencia, a estar más preparados para insertarse en una sociedad cada vez más globalizada.

La discriminación arbitraria está en el nivel de la acción, es decir, es la conducta que se produce como resultado de los estereotipos y prejuicios, y se traduce en un trato hostil y excluyente hacia una persona o grupo.

Los estereotipos son las creencias e ideas negativas o positivas, hacia personas de un grupo determinado. Para que se considere un estereotipo debe ser una creencia compartida por varias personas; son creencias populares sobre atributos que caracterizan a un grupo social y sobre las que hay un acuerdo tácito.

Los prejuicios son juicios u opiniones que se emiten sobre algo o alguien, sin contar con suficiente información o conocimiento, y que al tratarse de juicios no comprobados, pueden no ser ciertos. Implican siempre una valoración, favorable o desfavorable sobre personas, situaciones o cosas, y se producen en el nivel de los sentimientos y emociones. Cuando la valoración es desfavorable, es decir, existe un prejuicio negativo, se manifiestan las expresiones de discriminación a través de sentimientos de lástima, temor, rechazo, desprecio.

Existen diversa categorías de discriminación arbitraria, construidas social y culturalmente, que contribuyen a la desigualdad y exclusión social; se manifiestan cuando una persona, grupo o institución expresa en forma permanente opiniones, acciones o actitudes promotoras de alguna segregación, basadas en la raza o etnia, sexo, orientación sexual, identidad de género, clase social, situación económica, nacionalidad, idioma, religión o creencia, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, diversos estilos y ritmos de aprendizaje, estilos juveniles, etc., bajo el estereotipo de que existen grupos humanos superiores a otros en razón de estas características.

(Antecedentes recopilados del texto: “Discriminación en el Contexto Escolar, Orientaciones para Promover una Escuela Inclusiva”, MINEDUC)

Las principales consecuencias tanto físicas como psicológicas que puede provocar la discriminación a otra persona pueden ser las siguientes:



- **Consecuencias físicas:** el individuo al verse sobrepasado por la situación discriminatoria, puede llegar a enfermarse, provocando un declive de sus mecanismos defensivos.
- **Consecuencias psicológicas:** principalmente problemas de autoestima u otros trastornos emocionales (ansiedad, crisis de pánico, etc.), los que llevan consigo enfermedades como la depresión, la que puede causar incluso la muerte del sujeto (suicidio).
- **Consecuencias sociales:** la persona puede llegar al aislamiento total, debido al temor y desconfianza que comienzan a generarle las demás personas, todo esto gatillado a partir de un evento discriminatorio.

En el presente protocolo se considerarán acciones discriminatorias, las burlas, las expresiones peyorativas ya sean verbales o escritas, la estigmatización, segregación, uso de apodos que menoscaben a la persona, exclusión o cualquier acción hostil motivada por las características mencionadas en el párrafo anterior.

### **PLAN DE ACCIÓN DEL PROTOCOLO**

#### **Discriminación entre alumnos:**

- 1) Cualquier integrante de la comunidad educativa puede hacer la denuncia al Encargado de Convivencia Escolar o a Inspectoría General.
- 2) Quien reciba la denuncia deberá abrir el “Protocolo de Discriminación”, dejando registro en la bitácora correspondiente, iniciando así el proceso de investigación con la entrevista al alumno afectado.
- 3) Se citará al Apoderado del alumno que ha sido identificado como víctima (ya sea por denuncia personal o por denuncia de terceros).
- 4) Se entrevistará a él o los supuestos alumnos discriminadores.
- 5) Se recopilarán antecedentes del caso (entrevista a testigos, mensajes escritos, etc.)
- 6) Una vez terminado el proceso de investigación se citará a un “Consejo Extraordinario” a Dirección y/o Inspectoría General, profesores jefe de el o los alumnos involucrados y al Encargado de nivel de Orientación, a fin de analizar los antecedentes y determinar responsabilidades y sanciones en caso que corresponda, las cuales, dependiendo de los agravantes de la conducta discriminatoria y la disposición al cambio del alumno que comete la falta, pueden variar desde, consignación de la falta en la Hoja de vida del Alumno y citación al apoderado para que tome conocimiento y se modifique la conducta, apertura de Ficha de Seguimiento a la Condicionalidad, Condicionalidad. En caso de reiterarse la falta esta entrará en la categoría de “Falta Gravísima” ante la cual Dirección o Inspectoría General determinarán la sanción correspondiente, la cual puede consistir en: firma de Carta de Compromiso, Restricción de Participación en Actividades Curriculares y Extracurriculares, Calendario alternativo de Evaluaciones, Cambio de Ambiente Escolar, Cancelación de Matrícula.
- 7) El Departamento de Orientación del colegio, realizará monitoreo periódico tanto del alumno discriminado como del discriminador durante un periodo mínimo de dos meses y como máximo seis meses.
- 8) En aquellos casos que ambas partes se encuentren con la disposición de realizar mediación para subsanar el conflicto, se propiciará esta instancia, dejando copia escrita de la mediación en la bitácora correspondiente.
- 9) El profesor jefe hará una intervención en el curso del alumno afectado, a fin de sensibilizar a los compañeros respecto al tema y prevenir que las conductas discriminatorias se naturalicen.
- 10) En aquellos casos que se considere necesario se sugerirá apoyo psicológico ya sea para el alumno discriminado como para el discriminador.



11) El departamento de Orientación del colegio, confeccionará un informe final respecto del proceso realizado, con copia a Dirección y/o Inspectoría General y a los Apoderados de los alumnos implicados.

### **Discriminación de funcionario a alumno:**

- 1) El alumno afectado o su apoderado pueden hacer la denuncia por escrito a la Dirección de Colegio.
- 2) El Director nombrará una comisión constituida por dos funcionarios, quienes darán apertura al Protocolo iniciando un proceso de investigación, que deberá ser consignado en la Bitácora destinada para estos efectos.
- 3) La comisión entrevistará al alumno afectado y a los testigos, en caso que hubiese, dejando registro de ello en la bitácora destinada para estos efectos.
- 4) El funcionario acusado será entrevistado por la comisión, que dejará registro de ello en la bitácora.
- 5) Una vez realizada la entrevista, el funcionario acusado tendrá la opción de presentar sus descargos por escrito, en un plazo no mayor a dos días hábiles.
- 5) Una vez concluido este proceso la comisión elaborará un informe con todos los antecedentes recopilados y hará entrega del mismo a la Dirección del Colegio.
- 6) Una vez recibido el informe la Dirección del Colegio emitirá por escrito sus conclusiones y las sanciones a aplicar en caso de que haya considerado que el funcionario efectivamente incurrió en actos discriminatorios, documento que hará llegar al involucrado en un plazo no mayor a cinco días hábiles contabilizados desde la fecha en que recibió los antecedentes por parte de la comisión.
- 7) En caso de que la dirección del Colegio estime, a partir de los antecedentes entregados por la comisión, que el funcionario no incurrió en actos discriminatorios, hará llegar al mismo dentro del plazo señalado en el punto anterior, una carta aclaratoria en la que se señale explícitamente que las acusaciones de las que fue objeto eran infundadas.
- 8) En aquellos casos que ambas partes se encuentren con la disposición de realizar mediación para subsanar el conflicto, se propiciará esta instancia, dejando copia escrita de la mediación en la bitácora correspondiente.
- 9) En aquellos casos en los que se denuncie discriminación por parte de la Dirección del colegio, la carta debe estar dirigida al sostenedor, don Luis Ramírez Valle. El colegio, a través del Encargado de Convivencia Escolar, garantizará que ésta sea entregada, haciendo llegar al apoderado una colilla que acredita la recepción de la misma, firmada por el sostenedor.